

08 giugno 2021

Vivere il lavoro

Un impegno condiviso per
il Lavoro Sostenibile



Fondazione
Gi Group

PER IL LAVORO SOSTENIBILE



Da dove nasce il nostro impegno



Transizioni
TECNOLOGICHE



Transizioni
DEMOGRAFICHE



Transizioni
ECOLOGICHE



FONDAZIONE



OSSERVATORIO



COMITATO



«Lo sviluppo sostenibile è uno sviluppo che soddisfi i **bisogni del presente** senza compromettere la possibilità delle **generazioni future** di soddisfare i propri.»

Fonte Our Common Future - Gro Herlem Brundtland (1987)

«Lavorare in modo sostenibile significa, innanzitutto, **creare le condizioni affinché le persone possano sviluppare la propria professionalità e rimanere attive durante tutta la loro vita in un'ottica di costante employability**, eliminando i fattori che scoraggiano od ostacolano l'ingresso, la permanenza e la crescita nel mondo del lavoro.»

Fonte Eurofound

Framework



PERSONA



ISTITUZIONI e SOCIETÀ

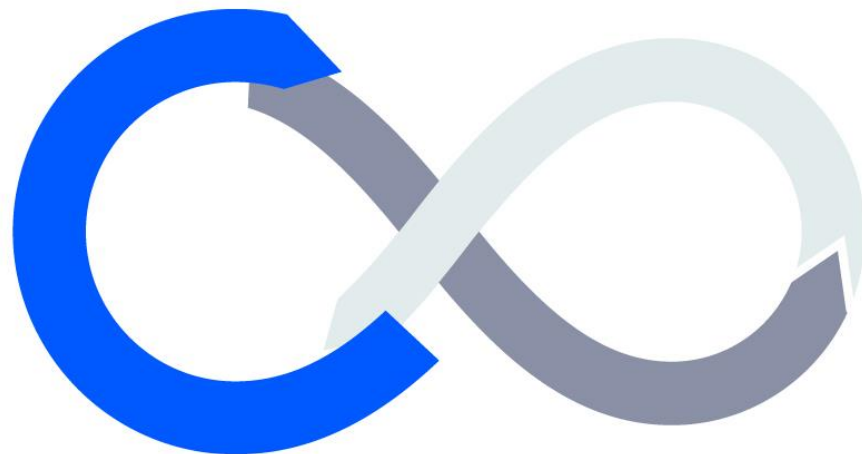


ORGANIZZAZIONE



Persona

- Lavoro dignitoso, senso e valore, consapevolezza, soddisfazione
- Benessere psico-fisico, equilibrio vita-lavoro
- Sviluppo competenze
- Relazioni professionali positive





Organizzazione

- Agilità, cambiamento
- Innovazione
- Diritti umani, lavoro dignitoso, inclusione “fragili”
- Formazione, valorizzazione, inclusione, meritocrazia, equità
- Valorizzazione donne, giovani, alta seniority, equità meritocrazia, soluzioni diversificate
- Ridurre sprechi e impatto ambientale, CSR





Istituzioni-Società

- Politiche industriali
- Combattere lavoro nero ed evasione
- Politiche attive del lavoro e collaborazione pubblico-privato nei servizi al lavoro
- Flessibilità «sostenibile»
- Ridurre disallineamento formativo



Framework



PERSONA

- Lavoro dignitoso, senso e valore, consapevolezza, soddisfazione
- Benessere psico-fisico, equilibrio vita-lavoro
- Sviluppo competenze
- Relazioni professionali positive



ORGANIZZAZIONE



- Agilità, cambiamento
- Innovazione
- Diritti umani, lavoro dignitoso, inclusione “fragili”
- Formazione, valorizzazione, inclusione, meritocrazia, equità
- Valorizzazione donne, giovani alta seniority, equità meritocrazia, soluzioni diversificate
- Ridurre sprechi e impatto ambientale, CSR



ISTITUZIONI-SOCIETÀ

- Politiche industriali
- Combattere lavoro nero ed evasione
- Politiche attive del lavoro e collaborazione pubblico-privato nei servizi al lavoro
- Flessibilità «sostenibile»
- Ridurre disallineamento formativo

Comitato Scientifico



Tindara Addabbo

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia – **Politica Economica**



Alberto Brugnoli

Università degli Studi di Bergamo, Direttore Scientifico
Fondazione per la Sussidiarietà – **Economia Applicata**



Luigino Bruni

LUMSA, Scuola di Economia Civile – **Macro-Economia**



Marco Frey

Sant'Anna Pisa, Direttore del Gruppo di Ricerca
sulla Sostenibilità – **Economia Imprese, Sostenibilità**



Benedetta Giovanola

Università Macerata – **Filosofia Morale**



Mauro Magatti

Università Cattolica, Presidente Generatività – **Sociologia**



Paola Profeta

Università Bocconi – **Scienza delle Finanze**



Michele Tiraboschi

Università Modena e Reggio Emilia, Coordinatore Scientifico ADAPT – **Diritto del Lavoro**



Lucia Valente

La Sapienza – **Diritto del Lavoro**



Maria Cristina Origlia

Giornalista Economica – **Divulgatrice Scientifica Osservatorio Lavoro Sostenibile**

I prossimi passi

TRANSIZIONI DI LAVORO
E CAMBIAMENTO DEL LAVORO

POLITICHE ATTIVE

OCCUPABILITÀ
CAPACITÀ E COMPETENZE



Cosa ci hanno
detto **persone**
e **aziende** rispetto
alla **sostenibilità**
del lavoro?

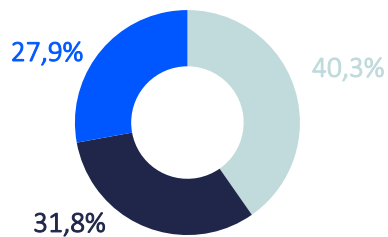
Campione aziende

201 aziende

118 HR (58,7%)

83 Imprenditori/AD/CEO (41,3%)

DIMENSIONE

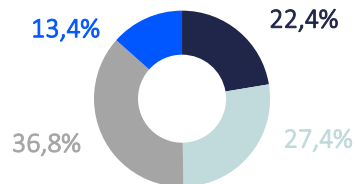


Piccola (0-50 dipendenti)

Media (51-500 dipendenti)

Grande (più di 500 dipendenti)

SETTORE



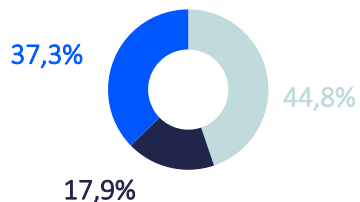
Commercio e turismo

Industria

Servizi e trasporti

Altro

AREA GEOGRAFICA

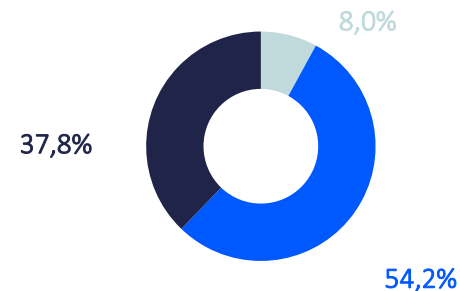


Nord

Centro

Sud e Isole

APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ



Non considerata

Inizio percorso

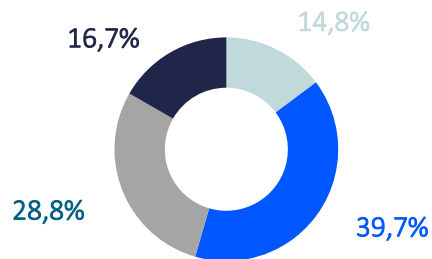
Attiva o certificata

Campione persone

1000 persone

16-64 anni Campione statisticamente rappresentativo per

GENERAZIONE



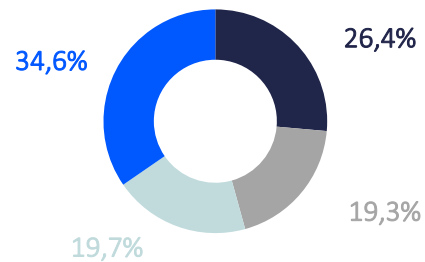
■ Baby Boomers (58-64 anni) ■ Gen X (42-57 anni)
■ Gen Y (26-41 anni) ■ Gen Z (15-25 anni)

SESSO



■ Maschio ■ Femmina

AREA GEOGRAFICA



■ Nord Ovest ■ Nord Est ■ Centro ■ Sud e Isole

Cosa rende il Lavoro Sostenibile?

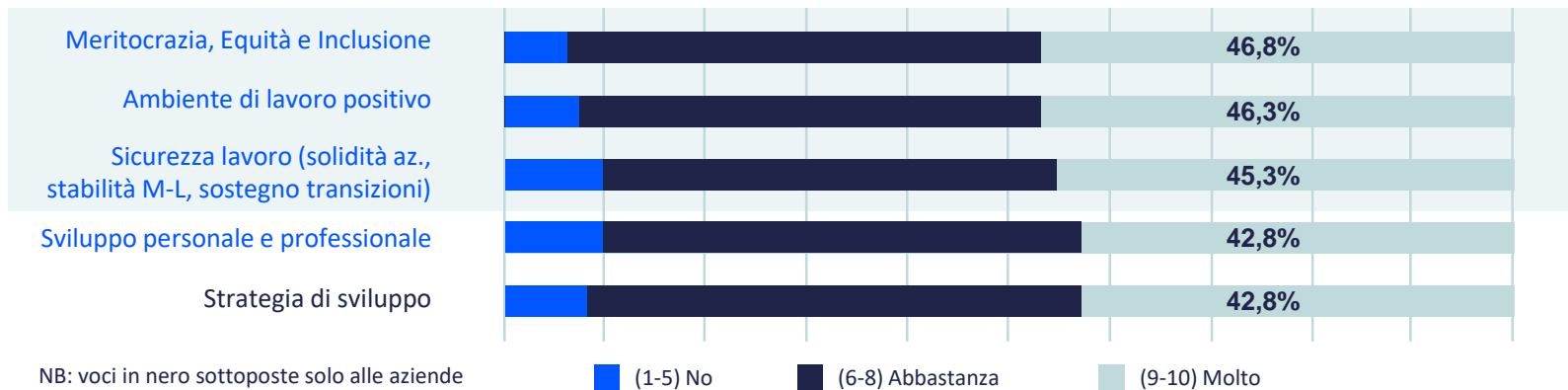


Elementi rilevanti per rendere un lavoro sostenibile

Aspetti legali (regolarità contratto, contributi, pagamenti)	46,9%
Equità e meritocrazia	40,2%
Azienda che impone una corretta intensità di lavoro ed è attenta al benessere psico-fisico delle proprie persone	38,6%
Retribuzione, benefit e welfare soddisfacenti	37,0%
Flessibilità oraria	32,1%



Dimensioni rilevanti per rendere un lavoro sostenibile



Approccio alla sostenibilità		Inizio percorso		Attiva/certificata		
Non considerata	Meritocrazia	50,0%	Sicurezza Lavoro	40,4%	Sviluppo personale e professionale	61,8%
	Sviluppo personale e professionale	43,8%	Ambiente positivo	39,4%	Meritocrazia + Ambiente positivo	59,2%
	Senso del lavoro + Aspetti legali	37,5%	Resilienza	38,5%	Innovazione	57,9%

Cosa chiedono **aziende** e
persone alle **istituzioni** per
rendere il lavoro
sostenibile?

Le misure più importanti da parte delle istituzioni per favorire la sostenibilità

(indicate da almeno 25%)



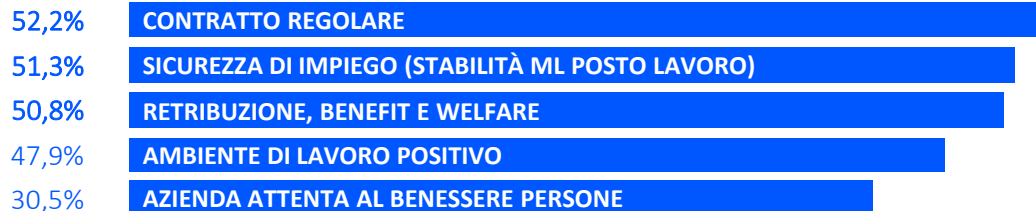
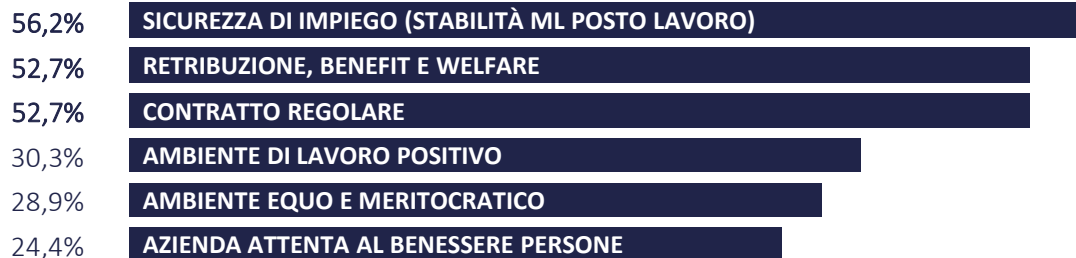
Investire in politiche attive del lavoro	39,8%
Sistema di certificazione delle competenze a livello nazionale	28,9%
Ampliamento possibilità di ricorso a soluzioni di flessibilità del lavoro (es, eliminazione causali)	27,9%
Migliorare l'efficienza dei Servizi per il Lavoro monitorando i risultati raggiunti	27,9%
Promuovere sinergie fra servizi di matching domanda e offerta lavoro pubblici e privati	27,9%



Servizi di supporto al lavoro di cura dei bambini (asili, nidi, scuole, doposcuola...)	45,1%
Percorsi formativi di qualità a livello territoriale ad accesso gratuito	42,0%
Ridurre le tasse sul lavoro	41,9%
Maggiori servizi di supporto per lavoro di cura per anziani o persone non autosufficienti	36,6%
Migliorare l'efficienza dei Servizi per l'impiego	31,9%
Semplificare e rafforzare strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione	30,2%
Sgravi fiscali o incentivi per acquisto di servizi di cura da parte dei privati	30,1%
Rafforzare le politiche attive del lavoro	29,4%
Ampliamento degli orari servizi di supporto al lavoro cura dei bambini	25,2%

Considerazioni di Organizzazioni e Persone rispetto al lavoro nel contesto attuale

5 principali elementi che guidano le persone nella scelta di un lavoro



BABY BOOMERS
(58-64 ANNI)

58,1%

**CONTRATTO
REGOLARE**

GEN X
(42-57 ANNI)

56,2%

**SICUREZZA
IMPIEGO**

GEN Y
(26-41 ANNI)

53,5%

**CONTR. REGOLARE;
RETR. BENEFIT WELF.**

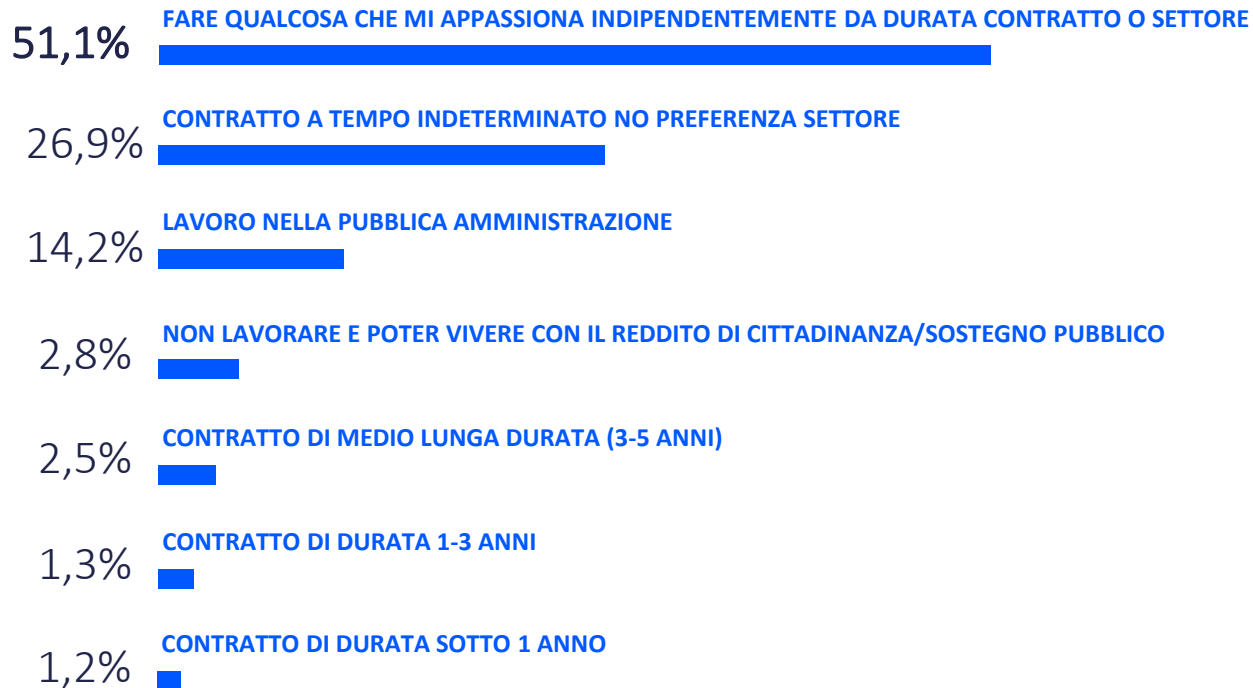
GEN Z
(15-25 ANNI)

50,9%

**AMBIENTE DI
LAVORO POSITIVO**



Le persone in un lavoro cercano...





Percezione riguardo la condizione dei propri dipendenti

Generale



Approccio alla sostenibilità

NON CONSIDERATA



INIZIO PERCORSO



ATTIVA O CERTIFICATA





Fondazione
Gi Group

PER IL LAVORO SOSTENIBILE

www.fondazionegigroup.it